

## Keskustan ryhmän valtuustoaloite varhaiskasvatuksen kelpoisesta henkilökunnasta

KHALL 21.10.2025 § 225

Valmistelija

hallintosihteeri Annika Rauma puh. 050 4436 880

Kaustisen keskustan valtuistoryhmä jätti 25.9.2025 valtuustossa seuraavan sisältöisen valtuustoaloitteen:

”Varhaiskasvatuksessa on kasvava pula kelpoisesta henkilökunnasta. kunnassamme on lastenhoitajia, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia kouluttautua varhaiskasvatuksen sosionomeiksi ja opettajiksi. Heidän tukemisensa vahvistaisi osaamista, parantaisi työvoiman pysyvyyttä ja helpottaisi rekrytointia.

Vuodesta 2030 alkaen lainsäädäntö edellyttää, että vähintään kahdella kolmasosalla päiväkodin kasvatushenkilöstöstä on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella on opettajan kelpoisuus. Tämä tekee henkilöstön koulutuksen tukemisesta entistä tärkeämpää.

Varhaiskasvatus on jo onnistunut tukemaan lastenhoitajien jatkokouluttautumisesta järjestämällä esimerkiksi vapaiden saantia ja lomiam – tästä suuri kiitos. Työnantajan lisätoimia kuitenkin tarvitaan, sillä pienellä paikkakunnalla oman henkilöstön kouluttaminen on usein ainoa realistinen ratkaisu kelpoisten työntekijöiden saamiseksi.

Aloite:

Esitämme, että kunnassa selvitetään kunnallista päätöksentekoa varten eri vaihtoehdot ja niiden kustannusvaikutukset, joilla voidaan tukea ja innostaa omaa henkilöstöä – erityisesti lastenhoitajia – kouluttautumaan työn ohessa varhaiskasvatuksen opettajiksi tai sosionomeiksi. Samalla on syytä selvittää mahdolliset koulutusetuuksiin liittyvät velvoitteet.

Tämä lisäisi henkilöstön sitoutumista, vahvistaisi kunnan vetovoimaa ja turvaisi varhaiskasvatuksen laatua myös tulevaisuudessa.”

Esittelijä

Kunnanjohtaja Minna Nikander

Esitys

Kunnanhallitus lähettää aloitteen sivistystoimen selvitettäväksi.

Päätös

Hyväksyttiin.

---

SIVLTK 04.02.2026 § 24

Valmistelija

Sivistysjohtaja Minerva Rannila puh. 050 4436 877,  
minerva.rannila@kaustinen.fi

Valtuustoaloitteessa esitetään, että kunta selvittää vaihtoehdot ja kustannukset, joilla omaa henkilöstöä – erityisesti lastenhoitajia – voidaan

tukea kouluttautumaan työn ohessa varhaiskasvatuksen opettajiksi tai sosionomeiksi. Lisäksi toivotaan selvitystä mahdollisista koulutusetuuksiin liittyvistä velvoitteista.

#### Tausta ja nykytilanne

- Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne ja rekrytointitarpeet osoittavat, että pätevien varhaiskasvatuksen opettajien saatavuus on haastavaa koko maassa.
- Varhaiskasvatuksen henkilökunnasta tällä hetkellä viisi lastenhoitajaa kouluttautuu varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään, joista kaksi on vakituisessa lastenhoitajan tehtävässä ja kolme määräaikaissa työsuhteissa. Henkilöstö on aktiivisesti tuonut esille kiinnostustaan tutkinnon suorittamiseen työn ohessa.
- Palkattoman opintovapaan käyttäminen on mahdollista, mutta sitä ei ole juuri hyödynnetty.

#### Selvityksen sisältö ja vaihtoehdot

Työnantajalla on tässä taloudellisessa tilanteessa rajalliset mahdollisuudet tukea opinnoissa edistymistä.

##### a) Taloudelliset tukimuodot

- Opintojen aikainen työajan jousto (vuosilomat, ylityö- ja tasausvapaat)

##### b) Työjärjestelyihin perustuvat tukimuodot

- Lyhennetty työaika opiskelun ajaksi.
- Opiskeluun sidotut työvuorojärjestelyt.
- Mahdollisuus suorittaa osa opinnoista työpaikalla (työpaikkaohjaus).

##### d) Yhteistyö oppilaitosten kanssa

- Mahdollisuus räätälöidä työn ohessa suoritettavia koulutuspolkuja yhdessä alueen korkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten kanssa.

#### Kustannusvaikutukset

- Suoria kustannuksia ei käytössä olevasta toimintamallista synny.
- Välilliset kustannukset: sijaisjärjestelyt lähipäivien ja työharjoittelujen ajaksi.
- Mahdolliset säästöt: rekrytointitarpeen väheneminen, henkilöstön pysyvyys, osaamisen vahvistuminen.

#### Hyödyt kunnalle

Selvityksen perusteella voidaan todeta, että henkilöstön kouluttautumisen tukeminen:

- Parantaa henkilöstön sitoutumista ja työhyvinvointia.
- Vahvistaa kunnan veto- ja pitovoimaa työnantajana.
- Turvaa varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen ja laadun pitkällä aikavälillä.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Minerva Rannila

Esitys

Sivistyslautakunta

1) toteaa, että työnantajan toteuttamat nykyiset tukimuodot ovat kokonaistilanteeseen nähden riittäviä, ja

2) toteaa valtuustoaloitteen käsitellyksi.

Keskustelun kuluessa jäsen Maria Liias esitti, jäsen Teresa Hohenthalin kannattamana, että asia palautetaan valmisteluun.

Koska päätöksestä oli tehty pohjaesityksestä poikkeava kannatettu esitys, puheenjohtaja esitti suoritettavaksi nimenhuutoäänestyksen siten, että pohjaesitystä kannattavat äänestävät JAA ja Liaksen esitystä kannattavat äänestävät EI.

Puheenjohtajan esitys äänestysjärjestyksestä hyväksyttiin.

Toimitetussa nimenhuutoäänestyksessä annettiin 1 JAA-ääntä (Haukilahti) ja 7 EI-ääntä (Virkkala, Lyytikäinen, Salo, Liias, Hohenthal, Nikula ja Saari).

Päätös

Äänestystuloksen perusteella puheenjohtaja totesi sivistyslautakunnan hyväksyneen Liaksen esityksen asian valmisteluun palauttamisesta.

---

SIVLTK 27.05.2026  
183/00.01.06.01/2025

Valmistelija

Sivistysjohtaja Minerva Rannila puh. 050 4436 877,  
minerva.rannila@kaustinen.fi

Sivistyslautakunta käsitteli kokouksessaan 4.2.2026 § 24 Keskustan valtuustoryhmän aloitetta, joka koskee henkilöstön kouluttautumisen tukemista ja siihen kannustamista. Lautakunta palautti asian valmisteluun ja edellytti tarkempaa tarkastelua erilaisista kouluttautumisen tukimalleista, vaikka aiemman selvityksen perusteella välitöntä laajamittaista koulutustarvetta ei olekaan tunnistettu. Tarkastelun lähtökohtana on kuitenkin ennakoiva henkilöstöpolitiikka sekä tulevien kelpoisuusvaatimusten huomioiminen.

Selvityksessä on tunnistettu useita vaihtoehtoisia malleja, joiden avulla henkilöstön kouluttautumista voidaan tukea eri tavoin kunnan taloudellinen tilanne huomioiden.

#### Nykytilaan perustuvat kevyet tukimallit

Nykyiset tukikäytännöt perustuvat joustaviin työjärjestelyihin, kuten työaikajoustoihin (vuosilomat, tasausvapaat ja palkattomat vapaat), opintovapaan hyödyntämiseen sekä työvuorosunnitteluun siten, että se mahdollistaa opintojen suorittamisen työn ohessa. Lisäksi harjoittelujen suorittaminen omassa työyksikössä on mahdollista.

- Kustannukset:
  - Suoria kustannuksia ei käytännössä synny
  - Välilliset kustannukset muodostuvat lähinnä lähiopetuspäivien ja harjoittelujen aikaisista sijaisjärjestelyistä
- Arvio: kustannustehokas ja hallittu malli, mutta vaikutus valmistumisen nopeuteen on rajallinen

#### Osittainen työnantajan tukema malli

Laajemmassa tukimallissa työnantaja osallistuu kouluttautumisen kustannuksiin ja ajankäyttöön esimerkiksi tarjoamalla lyhennettyä työaika, rajattua palkallista opintovapaata (esim. 5–10 päivää vuodessa) sekä

korvaamalla osan opiskeluun liittyvistä kustannuksista, kuten oppimateriaaleista.

- Kustannukset:
  - Suorat kustannukset koostuvat koulutusmateriaaleista ja mahdollisista palkallisista vapauksista
  - Välilliset kustannukset kasvavat sijaisjärjestelyjen lisääntymisen myötä
- Arvio: nopeuttaa opintojen etenemistä ja vahvistaa henkilöstön sitoutumista

#### Tavoitteellinen koulutuspolku

Strategisemmässä mallissa kunta tekee yhteistyötä korkeakoulujen kanssa ja mahdollistaa räätälöidyt, työn ohessa suoritettavat koulutuspolut. Tähän voi sisältyä monimuotokoulutusta, etäopintoja sekä työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

- Kustannukset:
  - Suorat kustannukset liittyvät koulutuksen osarahoitukseen
  - Välillisiä kustannuksia syntyy työjärjestelyistä ja sijaisista
- Arvio: tehokas pitkän aikavälin ratkaisu, joka tukee suoraan lainsäädännön edellyttämää henkilöstörakennetta

#### Sitouttamismalli

Sitouttamismallissa työnantaja investoi koulutukseen esimerkiksi maksamalla osan palkasta tai koulutuskustannuksista, ja työntekijä sitoutuu vastaavasti työskentelemään kunnan palveluksessa määräajan valmistumisen jälkeen.

- Kustannukset:
  - Suorat kustannukset kohdistuvat palkkaan tai opintomaksuihin
  - Välilliset kustannukset syntyvät sijaisjärjestelyistä
- Arvio: pienentää riskiä koulutusinvestoinnin menettämisestä ja tukee henkilöstön pysyvyyttä

#### Työnantajan rahoittamat opinnot

Laajimmassa mallissa työnantaja vastaa kokonaisuudessaan kouluttautumisen kustannuksista tarjoamalla palkallisen opintovapaan ja korvaamalla koulutusmaksut.

- Kustannukset:
  - Merkittävät suorat kustannukset (palkka ja koulutusmaksut)
  - Välilliset kustannukset sijaisjärjestelyistä
- Arvio: käytännössä raskas ja harvoin realistinen vaihtoehto, koska kustannukset vastaavat uuden työntekijän palkkaamista

Kouluttautumisen tukeminen lähtee aina työnantajan tarpeesta, ja valittava malli tulee suhteuttaa sekä henkilöstön osaamistarpeisiin että kunnan taloudellisiin reunaehtoihin. Keskeistä on määrittellä, millaisiin tehtäviin henkilöstöä koulutetaan ja kuinka nopeasti osaamistarpeeseen tulee vastata.

Lisäksi kunta selvittää aktiivisesti ulkopuolisia rahoitusmahdollisuuksia. Esimerkiksi syksyllä 2026 käynnistyviin erityisopettajaopintoihin on saatu Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) rahoitusta, mikä pienentää kustannuksia.

On myös tärkeää huomioida rekrytointin kokonaiskustannukset. Perehdyttämiseen liittyvät kulut ovat tutkimusten mukaan keskimäärin noin 5 000–15 000 euroa yhtä rekrytointia kohden. Tästä näkökulmasta

henkilöstön kouluttaminen ja erityisesti sitouttaminen on kunnalle taloudellisesti ja toiminnallisesti merkittävä tekijä, joka tukee palveluiden jatkuvuutta ja laatua pitkällä aikavälillä.

Arvio kuntastrategian toteutumisesta

Positiivinen

Toimenpiteet tukevat strategian keskeisiä tavoitteita – osaavan henkilöstön varmistamista, palvelujen laatua, kunnan vetovoimaa sekä taloudellista kestävyyttä.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Minerva Rannila

Esitys

Sivistyslautakunta

- 1) merkitsee annetun koulutusmalliselvityksen tietoon saatetuksi ja
- 2) toteaa valtuustoaloitteen käsitellyksi.

Päätös

---